

T-D
150

1

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

R E C T O R : Doctor LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

S E C R E T A R I O : Doctor HERNANDO THORNE CAMPO

D E C A N O : Doctor JAIME GOMEZ O'BYRNE

S E C R E T A R I O : Doctor PEDRO MACIA HERNANDEZ

PRESIDENTE DE TESIS : Doctor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA

PRESIDENTE HONORARIO : Doctor CARLOS VILIALBA BUSTILLO

EXAMINADORES : Doctor FABIO LOPEZ LOPEZ

S C L B
101299

2

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL TITULO DE :

DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

" PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER CON-
FLICTOS COLECTIVOS ".

RAFAEL OROZCO PACHECO.

" LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA
LAS OPINIONES EMITIDAS EN ESTA TESIS;
TALES OPINIONES SE CONSIDERAN PROPIAS
DE SU AUTOR (ART. 83 DEL REGLAMENTO)!"

PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER CONFLICTOS COLECTIVOS

I N D I C E

	<u>Pág. No.</u>
INTRODUCCION	
CAPITULO I	
PROCEDIMIENTO COMUN A TODO CONFLICTO COLECTIVO	
ECONOMICO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA	1 - 5
CAPITULO II	
SISTEMAS ENSAYADOS PARA ELIMINAR LA HUELGA EN LOS -	
CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO	6 - 19
CAPITULO III	
DEL ARBITRAMIENTO EN GENERAL	20 - 26
CAPITULO IV	
DEL ARBITRAJE LABORAL EN LOS CONFLICTOS JURIDICOS..	27 - 38
CAPITULO V	
EL ARBITRAMIENTO EN LOS CONFLICTOS ECONOMICOS O DE -	
INTERESES	39 - 46
CAPITULO VI	
TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO PARA CONFLICTOS DE IN -	
TERESES	46 - 49

INDICE

Págs. No.

CAPITULO VII

PROCEDIMIENTO ARBITRAL - EFECTO JURIDICO Y VIGEN-
CIA DE LOS FALLOS 50 -58

CAPITULO VIII

RECURSO CONTRA LOS FALLOS ARBITRALES - HOMOLOGA -
CION 59 - 65

DE LA HUELGA - SU EVOLUCION 65 - 77

CONCLUSIONES 73 - 81

BIBLIOGRAFIA 82

I N T R O D U C C I O N

Procedimientos para resolver conflictos laborales, ha sido el tema escogida por mí para elaborar un trabajo que ha de servirme como tesis para optar el título de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas.

Al señor Presidente de Tesis, a los honorables miembros del Consejo Directivo de la Facultad y a los señores examinadores, manifiesto muy sinceramente que no he querido en ningún momento producir innovaciones por tratarse de un tema sin complicaciones y que está debidamente explicado.

Sin embargo en mi trabajo de tesis, consistentes en comentarios acerca de los procedimientos previos a todo conflicto laboral, encontrarán, señor Presidente, Honorables Consejeros y distinguidos Examinadores, conceptos modestos, pero claros, precisos y de una gran significación.

C A P I T U L O I

PROCEDIMIENTO COMUN A TODO CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO
EN LA LEGISLACION COLOMBIANA.

El reclamo colectivo es la solicitud hecha por el sindicato o los trabajadores no sindicalizados al patrono con fines económicos o profesionales. A diferencia de la demanda en los conflictos individuales de carácter jurídico (183) no requiere una formalidad especial para que se tenga en cuenta. Existe libertad de elaboración del pliego de peticiones, en pequeñas limitaciones como son las determinaciones del nombre, domicilio del sindicato o sindicatos que lo presenta, el nombre y domicilio e identificación cuando son trabajadores no sindicalizados, designación, del patrón o patronos a quienes va dirigido asi como una clara relación de las aspiraciones o reglamentos.

No señala la Ley quién o quiénes pueden elaborar el pliego de peticiones, pero insiste en que deberá ser aprobado exclusivamente por la Asamblea General del sindicato (184) la que necesita el quorum estatutario que no podrá ser inferior a la mitad más uno de los afiliados del sindicato. (185).

La prueba de adopción del pliego debiera acreditarse en copia, de parte pertinente, del acta de la reunión de la Asamblea General expedida por el Secretario del Sindicato (186).

Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones, no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del mismo, y durante los términos de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto (187). La protección anterior comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados, desde el momento de la presentación del pliego, hasta que se haya solucionado el conflicto mediante la firma de la convención o del pacto, o que de ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso. (188). Cuando no existe convención o pacto colectivo, el pliego puede ser presentado en cualquier momento salvo que se esté adelantando el trámite de otro pliego diferente. Este último tiene prelación al posterior cuando existe convención o pacto vigente, la oportunidad de presentación está relacionada con la denuncia de los acuerdos mencionados. El pliego de peticiones se presenta directamente al patrono o su representante, sin la intervención de autoridad determinada. Debe ser presentado por tres (3) delegados, entre los miembros del sindicato o trabajadores no sindicalizados intervinientes, que deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menos de seis (6) meses. (189).

Como la presentación de un pliego de peticiones implica ya un conflicto que pudiera llegar a turbar parcial o totalmente la -

paz social obtenida por la convención o pacto colectivo (190), es - apenas lógico aceptar que ese conflicto, no debe plantearse ni desa rrollarse dentro del término de urgencia original de la convención- o pacto colectivo, a sea, dentro del tiempo que las partes intervi- nientes tienen para la denuncia, que por otra parte resultaría to - talmente caústico y arbitrario, pues dependería de la decisión to - mada por las partes en el momento de establecer un término de denun - cia en la misma convención objeto posterior de la misma o deshaucio, o de que en caso de tener que someterse a la prescripción legal por no haberse establecido nada a este respecto, usan de un día cualquie ra de los sesenta (60) que señala el estatuto laboral.

C O M E N T A R I O S

Como puede observarse con la presentación del pliego de peti - ciones que los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, - cuando es el caso, que presentan a los patronos o a sus representa ntes con fines económicos o profesionales se inicia el conflicto co - lectivo. Este pliego de peticiones no requiere, por así decirlo de u na formalidad especial para que se tenga en cuenta, dando con esto u na mayor y mejor posibilidad a los trabajadores de formular a los - patronos o a sus representantes cuales son sus inquietudes, Solo se - exigen a la presentación de dicho pliego de peticiones el nombre, do micilio del sindicato o sindicatos, el nombre y domicilio e identi -

ficación cuando son trabajadores no sindicalizados, designación, del patrón o patronos a quienes va dirigido así como una clara relación o explicación de las aspiraciones o reglamentaciones. Tampoco exige la ley quién o quienes pueden elaborar el pliego de peticiones, pero insiste en que deberá ser aprobado exclusivamente por Asamblea General del sindicato, que necesita de un quorum estatutario que no podrá ser inferior a la mitad más uno de los afiliados del sindicato.

Otro requisito exigido, es la prueba de adopción del pliego que deberá acreditarse en copia, de parte pertinente, del acta de reunión de la Asamblea General expedida por el Secretario del sindicato.-

La ley también protege a los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones, los cuales no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del mismo, gozan de la misma protección durante las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Como puede observarse la ley está dando margen a los trabajadores para que no se encuentra reprimido con todo aquello que dentro de un establecimiento o Empresa les perjudique, ya que de lo contrario siempre estarían sometidos a las decisiones unilaterales y obligatorias por parte de los patronos.

El pliego de peticiones debe presentarse personalmente al patrono o a su representante sin intervención de autoridad determinada,

-debe ser presentado por tres (3) delegados, entre los miembros del sindicato o trabajadores no sindicalizados intervinientes, lo anterior tiene como fundamento poner en conocimiento del patrón o de su representante cuáles son las intervenciones e inconformidades de los trabajadores que han dado lugar a la presentación de dicho pliego.

Los señores representantes no pueden ser cualquier persona sino por el contrario, deben ser persona trabajadoras de la misma empresa o establecimiento, que hayan estado al servicio de ella por más de seis (6) meses, cuando ésta aun no haya cumplido los seis (6) meses de actividad, además dichos representante deben ser colombianos y mayores de edad. Todo lo anterior es apenas lógico y porque si se trata de una persona ajena a las actividades de la Empresa o Establecimiento no estaría en contacto directo con las causas que han originado el conflicto y cuáles son las razones fundamentales para elaborar ese pliego de peticiones.

Como la presentación de un pliego de peticiones implica ya un conflicto que puede bien llegar a turbar parcial o temporalmente la paz social, se han establecido ciertos procedimientos previos que comentaré más adelante.-

C A P I T U L O I I

SISTEMAS ENSAYADOS PARA ELIMINAR LA HUELGA EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

Con el pliego de peticiones, presentado por un sindicato a sin dicatos, o por trabajadores no sindicalizados, se inicia el conflicto colectivo por existir en nuestra Legislación la más absoluta li bertad de asociación. No es necesario, para formular reclamo colectivo, constituirse en sindicato; basta con que los trabajadores no - sindicalizados, en virtud de la libertad de coalición, presentan al patrono una demanda de tipo colectivo económico para que se entienda como iniciación del conflicto. Presentado el reclamo mencionado, debe agotarse previamente, para que siga las cauces legales el con - flicto, el siguiente procedimiento.

1) ARREGLO DIRECTO: Presentado el pliego de peticiones por los delegados nombrados por el sindicato o los trabajadores según el ca so el patrono o su representante están en la obligación de recibirlos dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación - del Pliego de Peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considere que no están autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la ini - ciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no -

puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la -
presentación del mencionado pliego. (191). Estas conversaciones du-
rarán quince (15) días hábiles, prorrogables a solicitud de una -
de las partes por diez (10) días más. (192).-

COMENTARIOS

(C.S. del T. Art. 432 sustituido D.L.2351/65, Arts.25).

Presentado el pliego de peticiones por los delegados, indica -
dos por el Sindicato o por los trabajadores no sindicalizados,Estos
deberán ser oídos por el patrono o por su representante dentro de ±
las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del -
pliego de peticiones para que así se inicien las conversaciones,es-
decir aquí se inicia la primera etapa previa de los conflictos colectivos,o sea el arreglo directo,si la persona a quien se le haya pre
sentado el pliego de peticiones,no está autorizada por el patrono -
para resolver sobre él,deberá hacerse autorizar o dar aviso,o trasla
do al patrono dentro de las 24 horas siguientes a la presentación -
del pliego,poniendo a conocimiento de esta situación a los trabaja-
dores.En todo caso la iniciación del arreglo directo no puede ni de
be prolongarse por mas de cinco (5) días hábiles.

Como se observa se trata a todo trance que la situación incómo
da de los trabajadores no sea burlada e inestable y se busca por to

do los medios posibles que situación por lo menos entre en conver-
saciones para ver si así llega a un arreglo directo. Las conversa-
ciones del arreglo directo durarán quince (15) días hábiles, prorro-
gables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

(C.S. de T. Art. 433. Suspendido D. 2351/65 Art. 27)

Dice que en caso de llegarse a un acuerdo total o parcial so-
bre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención co-
lectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el pa-
trono por conducto del Inspector del trabajo respectivo.

Quiero con esto establecerse o dejarse sentado a través de un-
acta, constancia de lo acordado en el arreglo directo, entre trabaja-
dores y patronos, quedando obligados a enviar una copia del acta al-
Ministerio del Trabajo.

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el contenido-
del pliego de reclamos, se firmará la convención colectiva si fué pre-
sentado por un sindicato, o el pacto colectivo si fué formulado al-
pliego por trabajadores no sindicalizados, con la obligación en ambos
casos, de enviar una copia al Ministerio del Trabajo. (193). Si no -
llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar en-
el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de la etapa -
de conciliación (194).

2) CONCILIACION. Las peticiones o la parte de estas sobre las-
cuales no se hubiere logrado un acuerdo en la etapa de arreglo directo

to, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas, teniendo en cuenta que deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad, y su designación debe hacerse dentro de los dos días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la Asamblea General del sindicato no los hubiere designado con anterioridad, avisándose ese nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo. Estos conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes si aceptan o no.

En caso negativo, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo. Las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo, no podrán ser designados conciliadores (195).

Una vez que los conciliadores hayan aceptado el cargo, deben actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes y convocarán, si lo consideran necesario, a los delegados o representantes de los trabajadores y del patrono para que les suministren los datos e informes que consideren importantes en relación a sus funciones (196).

El encargo de los conciliadores durará quince (15) días contados desde la fecha de aceptación, pero las partes, de común acuerdo podrán prorrogar este término por diez (10) días más (197). Durante este período el Ministerio del Trabajo podrá intervenir ante las partes con el objeto de procurar un arreglo del conflicto. Las par

tes están en la obligación de aceptar la mediación del Ministerio y suministrarle todas las informaciones y datos que éste les solicite. Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención o pacto, teniendo en cuenta quien presentó el pliego, de lo contrario se hará constar - en un acta que firmarán los conciliadores, Hay que dejar claro que, - las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores, no obligan a las partes. (198).

C O M E N T A R I O S

(C.S. del T. Art. 437 Sustituído D.L. 2351/65. art. 29).

Agotada la primera Etapa, el arreglo directo porque no se hubie re llegado a un acuerdo sobre todos los puntos expuestos en el plie go de peticiones o sobre algunos de ellos. Todos o aquellos sobre los que no hubo acuerdo serán sometidos a una segunda etapa llamada con ciliación.

En esta etapa los puntos controvertidos serán sometidos a la me diación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos par tes, o bien de sendos conciliadores designados por ellas. Hay que te ner en cuenta de dichos conciliadores, lo mismo que los delegados que se nombraron en la etapa de arreglo directo, deben ser personas cono cedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombia nos y mayores de edad, y su designación debe hacerse dentro de los dos días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo.

Cuando la Asamblea General del sindicato no lo hubiere designado con anterioridad, avisándose ese nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo. Estas personas designadas como conciliadoras deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes si aceptan o no el cargo.

Si por alguna circunstancia no aceptaron la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar su reemplazo. Hay que anotar, que las personas que intervinieron como representantes de las partes en la etapa del arreglo directo, no podrán ser designados conciliadores. Razones obvias, ya que éstas personas en el arreglo directo no lograron dar solución a las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos, es clara que le den pasos a otros, para que busquen dentro de un campo de equidad la solución al conflicto.

Si los conciliadores aceptan su cargo deberán actuar dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si lo consideran necesario convocarán a los delegados o representantes de los trabajadores y del patrono, para que les suministren todos los datos que a su juicio consideren importante para tratar de solucionar al conflicto.

Estos señores deben desempeñar sus funciones durante quince (15) días contados a partir de la fecha de la aceptación, pero las partes al igual que en el arreglo directo pueden prorrogar dicho plazo por diez (10) días más.

Una cuestión importante durante esta etapa es la que el Ministerio del Trabajo puede intervenir ante las partes para procurar dar -

votos o soluciones al conflicto y las partes estan en la imperiosa necesidad de aportar todos los informes que éste les solicite. Si durante esta etapa se llegare a un acuerdo, se firma la convención o pacto, teniendo en cuenta quien presentó el pliego, de lo contrario se hace constar en un acta que firmarán los conciliadores, Un caso muy importante, el cual hay que dejar bien claro, es que los dictámenes, insinuaciones de los conciliadores no obligan a las partes, quedando éstos pues libres para optar que sus controversias se dirimen bien por un tribunal de arbitramento o bien poder declararse en huelga.

De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de éste a el Alcalde Municipal respectivo para su remisión a el Ministerio del Trabajo.

DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LAS HUELGAS EN LOS CONFLICTOS

DONDE SE REMITEN.

Agotadas las etapas de arreglo directo y conciliación, sin que se hubiere logrado un acuerdo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga, o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento obligatorio. Ambas medidas serán decididas en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empre -

sa, o por la Asamblea General del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, dándole aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presencia y comprobar su verificación. Cuando los trabajadores optaren por la huelga, la suspensión colectiva de actividades sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de ésta y no más de treinta (30) días después, teniendo en cuenta que los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo. (199). Dentro del término anterior, el Ministerio del Trabajo, podrá intervenir como mediador en la solución del conflicto, y las partes interesadas en él están en la obligación de suministrarle las informaciones que solicite y que tiendan a hacer más eficaz su labor preventiva (200). Los directores del movimiento pueden constituir "comité de huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes (201).

Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia en curso pacífico del movimiento, con el fin de evitar que se exceda en las finalidades jurídicas de la huelga. Mientras la mayoría de los trabajadores persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán el ingreso al trabajo de los minoritarios, aunque manifiesten éstos, su deseo de hacerlo. Durante el desarrollo de una huelga y cuando ésta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del-

Trabajo podrá promover la Constitución de un Tribunal de (3) tres miembros, designados, uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que proponga a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se notará en la forma prevista en el Art. 31 del Decreto 2351/65. Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte (20) días, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes, con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo, en cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere anteriormente, o para reemplazarlo cuando faltare; el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva (202).-

COMENTARIOS

C.S. del T. Art. 444. Sustituido. D.L. 2351/65, art. 31.

Habiéndose agotado en su totalidad las etapas previas, sin que se lograra ningún arreglo entre trabajadores y Patrono o su representante, los trabajadores les queda para escoger dos vías, o se declaran en huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se somete a la decisión de un tribunal de Arbitramento Obliga -

torio. Como se observa desde todo punto de vista al Decreto Laboral el cual es eminente social trata por todos los medios posibles evitar la suspensión de las actividades laborales de una Empresa o Establecimiento, dando a patrón y a trabajadores los medios u oportunidades para que resuelvan sus diferendos antes de que lleguen a un extremo, como es la Huelga, ya que con la huelga se ocasiona un daño inmediato al patrono un daño mediato al Estado y a la Sociedad.-

La declaratoria de la huelga como la solicitud al Ministerio del Trabajo, deben ser sometidas a decisión por medio de votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la Empresa o por la Asamblea General del Sindicatos o Sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Esta decisión secreta tiene como objeto que los trabajadores tomen conscientemente una decisión y no sean sometidos o coaccionados por los demás y además se tiene que dar aviso a las autoridades del trabajo para que presencien o vigilen y comprueben su verificación.

(C.S. del T. Art. 445. Sustituido D.L. 2351/65. art.32)

Cuando los trabajadores optaren por la Huelga, la suspensión de actividades sólo podrá efectuarse cuando hayan transcurridos cinco (5) días de la declaración de ésta y no más de treinta

ta (30) días después, teniendo en cuenta que los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo.

Puede observarse que dichos plazos tienen como finalidad el - que la situación no sea inestable y duradera, o se declaren en huelga después de los cinco (5) días de haberse hecho la declaración de huelga y no más de treinta (30) días, sino se hace dentro de este plazo no podrán declararse en huelga y si a pesar de transcurrir estos términos lo hacen, la huelga es ilegal.

Dentro de los términos anteriores podrá el Ministerio del Trabajo intervenir como mediador en la solución del conflicto, y las partes interesadas, están en la obligación de facilitarle toda clase de información que éste le solicite y que tiendan a hacer más eficaz su labor preventiva.

(C.S. del T. Art. 446 y 447)

Es de observar también, que los directores del movimiento pueden constituir " Comité de Huelga ", que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes. Esto tiene como finalidad que los llamado comité de huelga, durante el desarrollo de la misma se busquen medios que logren un acuerdo entre trabajadores y patronos y por

consiguiente no se prolongue la actividad de la huelga. Hay que a -
 notar también que en caso de declararse en huelga, porque cumplidos
 los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación y -
 el sindicato o grupo no sindicalizados la declaran, ésta debe de -
 desarrollarse en una forma ordenada y pacífica, cabe anotar que la -
 huelga debe tener como finalidad buscar un mejoramiento económico -
 y profesional, así se desprende de la definición de huelga que -
 trae el art. 429 del C.S. del T.

(C.S. del T. art. 448. Sustituido D.L. 2351/65 art. 33)

Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades prolicivas
 tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y
 ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva -
 que les corresponde , a fin de evitar que los huelguistas o cua -
 lesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalida -
 des jurídicas de la huelga , o intenten aprovecharla para promover -
 desórdenes o cometer infracciones o delitos.

El contenido del inciso 1º. del artículo 448. Está subrayado -
 una vez más que las actividades de una huelga deben desarro -
 llarse dentro de un marco de pacificidad , es decir que no ha -
 que mal entender la expresión huelga , como se ha venido pen -
 sando, es decir algunas personas consideran que cuando se habla de

huelga , hay que destruir lo que se encuentre al paso y es por eso que se les da facultades a las autoridades policivas para que vigilen el normal y pacífico curso de la huelga y ejercen además y de un modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponde.-

Continúa el inciso 2º. del citado artículo dando facultades a las autoridades policivas, para evitar el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores, aun cuando estas manifiesten su deseo de hacerlo, cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa persisten en la huelga.

El inciso 3º. del ya mencionado artículo 448.

Trae ya algo más importante, busca solucionar los diferendos que existen entre los señores trabajadores y el patrono o patrono o con su representante, cuando a pesar de haberse declarado la huelga y aún así , no se asoma ninguna clase de arreglo, si la huelga transcurre y se prolonga más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la constitución de un tribunal de tres (3) miembros , designados , uno por el patrono , otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que propongan a las partes fórmulas de arreglo . Este mismo procedimiento se repetirá con intervalo de veinte (20) días, sin perjuicios de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y propo-

nerles fórmulas de arreglo.

C.S. Del T. art. 449.-

Así, como la ley a través de las autoridades policivas interviene en favor, por así decirlo, de la empresa, para que la huelga se efectue pacíficamente, también tiene sus efectos jurídicos con respecto a los contratos de trabajo, ya que la huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que ella dure. Y el patrono no puede celebrar contratos de trabajo con nuevos trabajadores para que laboren durante la huelga, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, máquinas o elementos básicos y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.-

C A P I T U L O I I I

DEL ARBITRAJENTO EN GENERAL.

Todo conflicto laboral encierra un enfrentamiento entre los-
 jetos de la contienda, como consecuencia de las diferencias que -
 ajejan a las partes. El litigio no debe prolongarse indefinida -
 mente, de modo que haya inestable, en forma permanente, las relacio-
 nes entre los intervinientes en el conflicto. Es decir, hay que crear
 y buscar medios idóneos que hagan posible el restablecimiento de la
 paz alterada por las diferencias que en origen a la contienda. "La
 vuelta a la normalidad de las relaciones es, pues, el primero de
 los objetos que los sistemas de sustanciación del conflicto deben
 buscar.

Ello constituye, en realidad, su finalidad básica".

La huelga, el cierre patronal y demás medidas de presión, son
 conflictos colectivos con procedimientos de fuerza; dan solución -
 que descansa sobre la ley del más fuerte. El error de apreciación-
 reside en estimar que estos conflictos constituyen soluciones cuan
 do no son más que, o bien defectos del conflicto, o conflictos en -
 sí, que precisan, por tanto de una solución. Si fuese esta en si -
 misma, podrían mantenerse indefinidamente. (203).-

La tendencia de los ordenamientos modernos está encaminada a -

solucionar y prevenir esas medidas extremas, buscando fórmulas - no "acaben con una especie de claudicación del antagonista, sino que otorguen satisfacción, por vía pacífica, a las pretenciones de ambas partes contendientes ".

En cuanto a los sistemas ideados para la solución pacífica y normal de los conflictos colectivos, no existe uniformidad de criterio en la doctrina ni en el derecho positivo . Varios intentos de enumeración se han hecho, Sanders menciona los siguientes:

Discusión y negociación, conciliación, mediación, arbitraje voluntario, investigación y encuesta, arbitraje obligatorio, intervención judicial, legislación (204),.-

Deveali y Manuel Alonso García los reducen a los cinco (5) sistemas siguientes:

- a) Obligar a las partes a tratar directamente ; y
- b) En el caso de no llevar a un acuerdo, aceptar la intervención de un funcionario u órgano con funciones de conciliación.
- c) Cuando no se llega a una conciliación, contemplar y facilitar la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión a árbitros elegidos por las partes (arbitraje voluntario) ;

d) Si las partes no se avienen a esta forma de solución, algunas legislaciones, siempre o solamente en algunos casos que son los mismos en que la huelga está prohibida imponen a las partes el procedimiento del arbitraje obligatorio, o

e) Las obligan a deferir la decisión de la controversia a la autoridad judicial.

Resultan, con la anterior enumeración, los sistemas siguientes: negociación, conciliación y mediación, arbitraje voluntario, arbitraje obligatorio, intervención judicial (205).

Estos sistemas de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, sustituyen a la huelga y demás medidas de presión, (esto no serán objeto de un estudio especial que nos proponemos a hacer).

La mayoría de los autores sostienen que con simples prohibiciones no adelanta el legislador en su afán de impedir la huelga; el ideal es sustituir, hacer perder su valor al recurso de la huelga, ya que si ello no se obtiene, por drásticas que sean las sanciones aplicables, la huelga siempre se producirá. La historia nos enseña que éstas reacciones de autodefensa no han desaparecido sino con el desenvolvimiento de instituciones que las vuelven inútiles. Dice Jean Rivero que cuando el individuo o el grupo saben que, para asegurar salvaguardia, pueden fiarse en una organi-

zación social eficaz, abandonan el lograr su derecho por el recurso de la fuerza, con mayor voluntad todavía cuando éste último permanece incierto y puede volverse contra ellos. Si la institución social falla, el recurso de autodefensa cobra su legitimidad; por poderosa que sea la protección que la colectividad asegura a sus miembros, el derecho penal los autoriza a recurrir a la violencia para salvaguardar su persona cuando esta protección falta; es legítima defensa: Continúa el mencionado autor diciendo que la huelga no escapa a estas consideraciones; no es causa, sino señal de un conflicto de intereses que no ve otra salida para solucionarse que la violencia. No retorcederá, no desaparecerá, tal vez por fin sino cuando el Estado recobrando en este dominio una misión que había abdicado, se presenta aquí como pacificador y justiciero; suprimir, prohibir son solamente soluciones verbales en estos asuntos; reemplazar, volver inútil, es lo que tiene más eficacia. Si el legislador triunfa en la creación de instituciones y procedimientos susceptibles de encontrar soluciones razonables para los conflictos del trabajo, si los órganos encargados de extraer estas soluciones se imponen a las partes y les hacen aceptar sus peticiones, habrán lebhado más eficazmente contra la huelga que apoyándose en puras y simples prohibiciones: habrán agota la fuente(206).

COMENTARIOS

El contenido del anterior título no necesita de comentarios, solo cabe anotar que se buscan sistemas o medios para eliminar la huelga en los conflictos colectivos, cada vez que hay un conflicto colectivo, implica necesariamente un enfrentamiento entre los sujetos de la contienda. El litigio no debe prolongarse indefinidamente, de modo que perjudique, las relaciones entre sus intervinientes, es decir que hay que crear y buscar los medios, pero medios que sean adóneos que hagan posible el restablecimiento de la paz alterada. "La vuelta a la normalidad de las relaciones", es pues el primero de los objetivos que los sistemas de sustanciación del conflicto debe buscar.

La tendencia de los ordenamientos modernos está encaminada a solucionar y prevenir esas medidas, buscando fórmulas que no acaben con una especie de claudicación del antagonista, sino que otorguen satisfacción por vía pacífica, a las pretensiones de ambas partes contendientes".

En cuanto a los sistemas ideados para la solución pacífica y normal de los conflictos colectivos, no existe uniformidad de criterio en la doctrina ni en el derecho positivo.

Sin embargo la mayoría reducen a 5 los sistemas de arreglo pacífico; Negociación, conciliación y mediación, arbitraje voluntario

rio, arbitraje obligatorio, intervención judicial.

SOLUCIONES DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES.

Se establece la instanci conciliadora en el arbitraje voluntario, esto es, tratan de lograr, y no imponer la conciliación entre las partes, en los siguientes países. :

República Democrática Alemana; Dinamarca:

La ley 28 de enero de 1958 regula la conciliación en materia de conflictos de trabajo; Francia: Ley del 11 de febrero de 1950, modificada por el Decreto 241 de febrero de 1950, y reglamentada por el Decreto 50391; en Grecia Ley 16 de noviembre de 1935, modificada por la Ley de emergencia 1904 de 26 de abril de 1951 y la Ley 3239 del 18 de mayo de 1955; en Suiza: la Ley Federal del 12 de febrero de 1949; Canadá: Ley del 30 de junio de 1948; Estados Unidos: Ley de 1938; Egipto: el Sistema de conciliación y arbitraje se estableció por las leyes especiales y posteriormente por el Código del Trabajo de la República Árabe Unida; Rhodesia del Sur; Ley 29 de 1959, establece procedimiento de conciliación en la jurisdicción del trabajo; El Sudán: Ley 6 de 1960; Unión Sudafricana: por Ley 27 del 7 de mayo de 1956 fija normas sobre el arbitraje; el Código de la Francia de Ultramar,

en sus Arts. 209 y siguientes que se refieren a la conciliación, -
ejerció influencia importante en la legislación laboral de los pa
íses que integraban la comunidad Francesa.

Existen países donde se impone un procedimiento para la solu-
ción de los conflictos de trabajo, con la obligación de aceptar -
las decisiones que revistan carácter de arbitraje. Sistema éste im-
puesto en los países socialistas como en Rusia, según ucase del -
Presium del Soviet Supremo, del 31 de enero de 1.957 aprobó el Re-
glamento sobre procedimientos para examinar los conflictos colec -
tivos; en Polonia por Decreto del 24 de Febrero de 1954, se impu-
so el procedimiento de arbitraje a través del Comité de empresa.

En Latinoamérica encontramos legislaciones que contemplan me-
dios de solución; Código del Trabajo de Chile, contempla juntas -
permanentes de Conciliación, en los arts. 510 a 526: Bolivia De -
creto Supremo de 29 de septiembre de 1920, modificado por la Ley -
General del Trabajo.-

C A P I T U L O I V

DEL ARBITRAJE LABORAL EN LOS CONFLICTOS JURIDICOS.

Concepto.- Entendemos por arbitraje uno de los modos, admitido - por la ley, para evitar el juicio contencioso ante la autoridad judicial competente, o sea, persigue el arreglo de discrepancias dentro de la equidad y la justicia, sin constituir un estricto procedimiento judicial ordinario.

Sostiene Cabenellas que al arbitraje, el igual que la conciliación, configura un acto, un procedimiento y una resolución. Como acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que - las partes presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la resolución que en él mismo recaiga. Finalmente, la resolución, imperativa en todo caso, se denomina laudo arbitral y - contiene lo resuelto por el árbitro único o los varios arbitradores.-

La composición de la Litis, según Carnelutti, se puede obtener también con medios distintos del proceso judicial; como es - función de este tal composición se comprende que para designar aquellos medios puede servir de concepto del equivalente. Y agre -

ga: La noción de este equivalente comprende dos hipótesis: o se compone por obra de un tercero distinto del órgano judicial. En el primer caso puede hablarse de autocomposición de la litis, y no es preciso en ella el empleo del método al que se da el nombre de proceso, por lo que la autocomposición es también composición extraprocésal de la litis; en el segundo caso, la colaboración de las partes con el tercero determina, en cambio, un método de trabajo que exige un proceso; pero como el tercero carece de potestad judicial, según el ordenamiento jurídico interno, no puede considerarse como un verdadero y propio proceso; la verdad es que por razones de conveniencia, y en cuanto concurren los requisitos que garantizan su justicia, se acude para la composición a un órgano extraprocésal, el cual puede ser, o un particular que no tiene naturaleza judicial (árbitro), o bien un juez de un ordenamiento jurídico distinto (externo juez extranjero o eclesiástico), por lo que no se puede decir que haya proceso en estos casos: pero no siendo un proceso propio y auténtico, podría llamarse cuasiprocésal, el cual se divide en proceso extranjero, proceso eclesiástico y proceso arbitral". (207).

Hernando Morales sostiene que "la justicia de los árbitros fué la primera forma que asumieron los juicios civiles desde la época más remota del derecho". Y agrega: "El despotismo, que trata de concentrar la suma de poderes en sí, no ha podido ver con -

buenos ojos esta institución y ha tratado de restringirla. De ahí- que en las primeras legislaciones europeas no se concediera valor- al derecho de arbitraje. La Revolución Francesa reaccionó vigorosa- mente contra tales principios y en la constitución de 1791 llegó a enumerar el derecho de comprometer como uno de los derechos natura- les del ciudadano, que no podía ser mermado por el poder legisla- tivo. La Convención, adelantándose por el mismo camino, llegó has- ta el extremo de incurrir en el arbitraje forzoso para muchas cues- tiones judiciales, instituciones ilógicas e injusta porque consta- de dos elementos contradictorias, a saber: la convención que supone el libre acuerdo de voluntades de los contratantes y la obligación legal de llegar a ña misma, que restringe el derecho de los indivi- duos de obtener de la autoridad judicial la decisión de sus contro- versias. Por esta razón, en los tiempos modernos el arbitraje for- zoso, para las cuestiones de puro derecho privado ha sido abolido, permaneciendo vigente para la resolución de algunas cuestiones, - dentro de las relaciones entre el capital y el trabajo, o sea, en- el orden del derecho social, con el fin de evitar el abuso de cier- tos derechos, como el de huelga".(208)

Se denomina arbitraje, propiamente dicho, según Gerardo Sa - lazar, a la jurisdicción que en virtud del "compromiso" se confie- re a los árbitros para decidir las controversias que expresamente se le señalen; por compromiso se entiende el convenio o contrato -

por el cual dos o más personas acuerdan someter a la decisión de árbitros, designados en la forma que a bien tengan, las controversias mencionadas; y denominarse procedimiento arbitral el que observan los árbitros para decidir la controversia objeto del arbitraje (209).

El arbitraje ha sido una de las primeras formas creadas para dirimir los conflictos que pueden nacer entre los hombres. Cuando constituye, su resultado, un medio voluntario, no es discutible; pero sí cuando es impuesto necesariamente a las partes, porque el árbitro realiza la misma función que el juzgador; no dirime entre partes, falla conforme a reglas de derecho y equidad e impone una solución.

Para los conflictos individuales de trabajo existe una jurisdicción laboral, con jueces para resolver esa clase de litigios pero, dice Cabanellas, el problema se vuelve más arduo cuando se trata de conflictos colectivos, en que la pugna de intereses no se basa en un derecho adquirido, sino en un derecho por crearse. Por eso, en derecho Laboral, la institución del arbitraje presenta trascendencia distinta que en el derecho civil y en el mercantil.-

COMENTARIOS

C.S. del T. Art. 452 Sustituido D.L. 2351/65 art. 34.

Lo referente al arbitramento hay que tener en cuenta que fué prácticamente la primera forma que se utilizó para resolver las contiendas des épocas muy remotas del derecho . El arbitraje es uno de los modos admitidos por la ley, para evitar el juicio contencioso ante la autoridad judicial competente, o sea que tiene como principal finalidad arreglar las discrepancias dentro de la equidad y la justicia, sin constituir un estricto procedimiento judicial ordinario.

El arbitramento puede ser obligatorio y también voluntario . Se someten a arbitramento obligatorio los conflictos colectivos del trabajo que se presentan en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación.

Y serán sometidos a arbitramento voluntario los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaron que sus controversias sean decididas por un tribunal de arbitramento, también los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Para los conflictos individuales de trabajo existe una juris

dicción laboral con jueces para resolver esa clase de litigios, por consiguiente para dichos conflictos no procede el arbitraje y si para los conflictos colectivos del trabajo.

Hay que anotar que existe una muy marcada diferencia entre el arbitramento en el campo laboral y el arbitramento en el campo civil y mercantil, pues como dice Cabanellas, el problema se vuelve más arduo cuando se trata de conflictos laborales colectivos, en que la pugna de intereses no se basa en un derecho adquirido, sino que es un derecho por crearse, constituirse.

DEL ARBITRAJE LABORAL EN LOS CONFLICTOS JURIDICOS.

De conformidad con el Art. 130 del C. de P. del T. "Los patronos y trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores!" Esta disposición se refiere únicamente a los conflictos de carácter jurídico, aunque manifiesten éstos, su deseo de hacerlo, Durante el desarrollo de una huelga y cuando ésta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la Constitución de un Tribunal de (3) tres miembros, designados, uno por el patrono, otro

por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que proponga a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se notará en la forma prevista en el Art. 31 del Decreto 2351/65. Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte (20) días, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes, con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo, en cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se reconforme lo dispone el art. 2o. del mismo estatuto, y porque el art. 3o. sustrae los conflictos económicos del conocimiento de la jurisdicción especial del trabajo.

El Tribunal Supremo dijo: " El arbitramento de un determinado litigio del trabajo las funciones de los árbitros son transitorias y se agotan con la decisión que dictan. No ocurre lo mismo respecto del arbitramento permanente que se ejerce por medio de comisiones creadas al efecto en una convención colectiva de trabajo y que tiene funciones constantes, a la manera de los jueces del Estado. Estas comisiones sui generis revelan en forma cabal por su origen y finalidad el particularismo del Derecho del trabajo, su técnica jurídica propia. Sería , por tanto , necio negarles carta de naturaleza dentro de los organismos que integran la jurisdicción especial del trabajo".-

"En virtud del art. 141 del C.P. del T. los fallos de las -

referidas comisiones son susceptibles del recurso de homologación para ante los mismos tribunales (seccionales). Y ya se dijo el Tribunal Supremo que éste y los Tribunales Seccionales proceden como superiores jerárquicos de los árbitros cuando, por vía de homologación, examinan los aspectos del laudo que envuelven conflictos jurídicos." (Hom. Ag. 26 de 1948- Auto, mayo 9 de 1950- jurisprudencia del Trabajo- Constain, pág. 208.).-

Los árbitros del art. 455 del C.S. del T. son distintos de los previstos en este art. 130 porque aquellos tienen el carácter de árbitros de reglamentación y ejercen una jurisdicción de equidad, mientras que estas ejercen una jurisdicción de derecho" (210).-

El art. 131 del C.P. del T. trata de la solemnidad que requiere la cláusula compromisoria consistente en que deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato sindical, en la convención colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente.

La Ley 2a. de 1938, art. 1o., define la cláusula compromisoria como aquella por virtud de la cual las partes que celebran un contrato se obligan a someter a la decisión arbitral todas las diferencias que de él puedan surgir, o algunas de ellas. La ley anterior, en art. 6o., manifiesta que si en la cláusula compromisoria o en acuerdo posterior comunicado a los arbitra-

dores antes de la primera audiencia no se les facultare para fallar en conciencia para transigir las opuestas pretensiones, la sentencia habrá de ser en derecho.

La Corte Suprema ha dicho que la cláusula compromisoria deroga eventualmente la jurisdicción de los magistrados ordinarios, mientras el compromiso la deroga actualmente.

"Pero es manifiesto que dicha derogación es hecha solo en el interés privado de las partes, por lo cual éstas pueden renunciar a ella expresa o tácitamente. La jurisprudencia es constante en suponer que en caso de cláusula compromisoria, una vez que surja la controversia, si una de las partes la propone ante el juez ordinario, el demandado tiene indudablemente el derecho de oponer la incompetencia del funcionario; pero si no hace a este respecto oposición alguna y acepta la discusión del fondo del asunto, se entenderá sin más, por presunción absoluta, que las partes renunciaron de mutuo acuerdo a la jurisdicción arbitral".

(211) .-

La renuncia a la jurisdicción arbitral de que trata la jurisprudencia anterior no se refiere sino a los casos de arbitramento para un determinado litigio, ya que cuando se trata de arbitramento permanente, no puede renunciarse a la jurisdicción arbitral de conformidad con lo dispuesto en el D. L. 2017 de 1952.- El Artículo 10. del anterior Decreto, reza: "Es de competencia prá

vativa de los Tribunales o Comisiones de Conciliación y Arbitraje, o de los organismos que hagan sus veces, el conocimiento o decisión de los conflictos o controversias que, de acuerdo con la respectiva convención, pacto o fallo arbitral, les corresponde dirimir a tales entidades".

El Tribunal Supremo dijo: "Los árbitros a quienes se refiere la decisión de controversias de trabajo distintas a las económicas, ejercen una jurisdicción de derecho, esto es, aplican una especie concreta normas jurídicas preexistentes.-

" El método de su designación, de carácter privado, en nada desvirtúa la índole judicial de sus funciones, pues, como bien lo dice Carnelitti, el juez nombrado por las partes no es menor juez que el nombrado por el órgano del Estado ". (212).-

COMENTARIOS

C.P. Laboral - art. 130.

Puede observarse claramente que el citado artículo trae con signado el arbitramento voluntario, el cual da facultades a trabajadores y a patrono para que de comun acuerdo, los conflictos -

que surjan entre ellos en virtud de las relaciones de trabajo - sean resueltos por un tribunal de arbitramento (o Arbitradores) las partes podrán designar uno o varios árbitros, como a bien - lo tengan, y comprometer en corporaciones nacionales de cualquier clase.

Si por alguna razón las partes no llegaren a un acuerdo acerca de la manera de hacer el nombramiento de los árbitros , - cada una de ellas nombrará un árbitro , y éstos , como primera- providencia , designaran a un tercero que junto con ellos cons- tituya el tribunal de arbitramento. Ahora bien si los árbitros_d designados por las partes no hiciera la elección del tercer árbi- tro, o no se pusieron de acuerdo para hacerlo, en el término de veinticuatro (24) horas, será tercero al respectivo inspector - del trabajo de dicho lugar, y en su defecto lo será el Alcalde. Si quien demora el nombramiento o se muestra renuente de hacer- lo es alguna de las partes, el juez del lugar, previo requeri - miento de tres dias, procederá a designarlo.

En caso de impedimento o falta de algunos de los árbitros, si reemplazo se hará en la misma forma en que se hizo su nom - bramiento es decir , que si la designación inicial la hicieron - las partes , su reemplazo lo harán las partes, si el juez lo - nombra su reemplazo lo hará el juez.

Hay que anotar que los árbitros podrán ser impedidos y -

recusados en la misma forma que lo son los jueces.

La ley siempre trata evitar la huelga mediante los procedimientos previos y cuando a pesar de todo , ellas se efectua , - la ley busca fórmulas para que no se prolongue por mucho tiempo, es así, que cuando se efectua o se lleva a cabo una huelga, el - Ministerio del Trabajo interviene cuando ella se ha prolongado - por mas de diez (10) días para promover la constitución de un tri - bunal de tres (3) miembros, dándole aun asi a las partes la oportu - tud de que cada una de ellas nombre su árbitro y el tercero es nombrado por el Ministerio del Trabajo, con el fin u objeto de - que propongan a las partes fórmulas de arreglo. El mismo procedi - miento se repetirá con intérvalos de veinte (20) días. .

El arbitraje en los conflictos jurídicos es eminentemente - voluntario , ya se recurra a él en virtud del contrato de con - promiso o en virtud de la cláusula compromisoria. El procedi - miento de esta clase de arbitraje se encuentra en los arts. 132 - y ss. del C. P. del T., salvo que se haya señalado otro en con - vención, pacto o falla arbitral pertinente, según lo establecido en el Decreto Ley 2017 de 1.952.-

C A P I T U L O V

EL ARBITRAMIENTO EN LOS CONFLICTOS ECONOMICOS O DE INTERESES.

En estas clases de conflictos tenemos que distinguir en -
 tre las actividades consideradas de servicio público y las que
 no revisten ese carácter. En aquellas se encuentra prohibida la-
 huelga por mandato de la constitución nacional, según lo estable-
 cido en el art. 18 que dispone: "Se guantiza el derecho de huelga,
 salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejerci -
 cio" . Según D.Ley 2351 de 1965, art. 34, los conflictos colec-
 tivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y -
 que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por
 conciliación, serán sometidos a arbitramento obligatorio.

Constituyen servicio público según la ley, las siguientes-
 actividades:

- a)- Las que se prestan en cualquiera de las ramas del po -
 der público ;
- b)- Las empresas de transporte por tierra , agua y aire ;
- c)- Las de acueductos ;
- d)- Las de energía eléctrica ;

- e)- Las de telecomunicaciones ;
- f)- Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas ;
- g)- Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia ;
- h)- Plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados. ;
- i)- La de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones ;
- j)- Las de explotación, elaboración y distribución de sal ;
- k)- Las de explotación, refinación, transportes y distribución de petróleo y sus derivados cuando estén destinados al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno ;
- l)- La de la industria bancaria, sean realizadas por el Estado, directa o indirectamente, o por los particulares.

De conformidad con el Art. 1 del Decreto 758 de 1956 " se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua , de acuerdo con un régimen jurídico especial , bien que se realice por el Estado , directa o indirectamente , o por personas - privadas .

En cualquier caso en que se presentare, según el D . L . 99 de 1.965 , suspensión de actividades en empresas , establecimientos o entidades de servicio público , directa o indirectamente a cargo - del Estado , sus directores procederán a tomar , con el concurso - de las autoridades , las medidas necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de tales servicios , sin perjuicio de - las sanciones que se aplicarán a los trabajadores que hayan - promovido participado en el caso de actividades . Cuando la suspensión se presentare en las empresas de servicio público a car - go de particulares, los alcaldes tomarán las medidas que sean - necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento.-

La jurisprudencia nacional , al referirse a los conflictos - colectivos en servicios públicos ha conceptuado: " basta que el - Ministerio del ramo tenga informe de que dicho conflicto no ha po - dido resolverse mediante arreglo directo o conciliación, para dis - poner la convocatoria del tribunal especial de arbitramento.

La ley no exige que proceda una petición formal de las partes o de cualquiera de ellas. El órgano de información en esos casos , conforme al art . 443 del C. S. T., es el inspector del Trabajo o en su defecto el alcalde municipal respectivo ".- (hom. del 18- de julio de 1960, C.J.- XCIII, 387).-

El conflicto colectivo de trabajo , según lo reglamentación- presenta tres etapas: la de arreglo directo , la de conciliación- y la de arbitraje obligatorio, si se trata de servicio público. - La litis no comienza, pues , con el arbitraje ; por el contrario, es la última de sus fases , la cual quiere decir que cuando el - tribunal de arbitramento se constituye , la litis existe. Esta , según el parecer de la doctrina , es un conflicto intersubjetivo - de intereses , calificado por una protección o por una resisten - cia a ella. Entre los elementos que la integran es , pues, relevan - te , la existencia de dos sujetos , titulares de los intereses -- en contraste; y como el proceso es su estructura no es distin - to de la litis , cuando esta se convierte en litigio de la rela - ción procesal ". (213).-

2)- En las actividades que no son consideradas de servicio- público se puede presentar el arbitraje en los casos si - guientes :

- a)- Por Opción de los Trabajadores :- El Art. 34 del D. L. 2251 de 1.965 dice que seran sometidos a arbitramento

obligatorio los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaron por el arbitramento , conforme a lo establecido en el artículo 31 de ese decreto . Este artículo establece - que los trabajadores podrán decidir por la declaratoria de huelga o pedir al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

El artículo 30. número 2o. de la Ley 48 de 1.968 , reza : "En cualquier momento, antes de la declaración de huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos a que están afiliados más de la mitad de los trabajadores, en Asamblea General podrán solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya preducido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo - o de conciliación, seran sometidas al fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio constituido en la forma que se determina - más adelante " .-

" El Ministerio del Trabajo , de oficio o a solicitud del - sindicato o sindicatos o en defecto de estos , de los trabajadores en Asamblea General someterá a votación de la totalidad de los - trabajadores de la empresa si desean o no sujetar las mencionadas - diferencias a fallo arbitral , y si la mayoría absoluta de ellos - optare por lo primero , no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro del término máximo de tres (3) días hábiles si se halla - re suspendido , y se convocará dentro de los dos (2) días há - biles siguientes el tribunal de arbitramento obligatorio llamado -

a proferir dicho fallo ".-

b) - Por Mandato del Presidente de la República.

" Si una huelga , por razón de su naturaleza o magnitud afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto , el Presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral .Pero el Presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Se deroga el ordinal lo.) del art. 430 del C. S. T. tal como fué sustituido por el art. lo. del Decreto Legislativo 753 de 1.956". (Art. 3a.- numeral 4o. de la Ley 48 de 1.968)- Esta norma fué declarada constitucional por sentencia de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia. de fecha 27 de noviembre de 1.969.

La facultad de declarar de servicio público una actividad, fué sustituida por la de terminar el conflicto colectivo por orden del Presidente de la República en caso de la huelga afecte los intereses de la economía nacional en conjunta.-

c) - Por solicitud de los Trabajadores y por orden del Ministerio del Trabajo .

El D. L. 939 de 1.966 - artículo lo.- dice : " Cuando una -

huelga se prolongue por más de treinta (30) días sin que las partes encuentren fórmula de solución del conflicto que dió origen - al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los diez (10) días siguientes , solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio , caso en el cual se aplicarán las disposiciones vigentes ".-

El procedimiento para la anterior solicitud se encuentra establecido en las disposiciones siguientes del mismo D. L. 939 de 1.966 .-

El artículo 2o. del Decreto anterior dice : " Cuando las partes de común acuerdo , o los trabajadores no pidan la constitución del Tribunal de Arbitramento obligatorio de que trata el artículo anterior , el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que aquél se constituya para resolver, como en los casos anteriores, los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales no hubo acuerdo en las etapas previstas en la Ley ".-

El artículo 3o.- del mismo Decreto dice : " La decisión de los trabajadores de acogerse al Tribunal de Arbitramento Obligatorio contemplado en el artículo primero de este decreto o la notificación de la resolución del Ministerio del Trabajo por lo cual ordena su constitución conforme a lo preceptuado en el artículo segundo del mismo, conlleva para aquellos la obligación de reanu-

dar, dentro del término máximo de tres días, las actividades habituales de trabajo en la empresa ".-

d) - Por acuerdo entre las partes.

Al igual que en los conflictos jurídicos en las de intereses puede existir , por establecerse en la cláusula compromisoria o en el arbitramento voluntario . El derecho a decretar la huelga - es renunciable si , en un lugar , se decide por el arbitramento. El artículo 34 del D. L. de 1.965 , establece en el numeral - 2, que los conflictos en "otras empresas podrán ser sometidas a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.-El art. 455 - del C.S.T. ordena su regulación por lo dispuesto en los VI, VII y VIII del título II, pero el árbitro tercero será designado por las partes y a falta de acuerdo por el Ministro del Trabajo. Cuando una diferencia se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, voluntario no puede haber suspensión colectiva del trabajo. Con lo anterior concluimos que el arbitramento denominado voluntario es por su origen, ya una vez conformado el tribunal y producido el fallo o laudo arbitral , éste es de forzosa aceptación.-

C A P I T U L O VI

TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO PARA CONFLICTO DE INTERESES.

El Tribunal de arbitramento obligatorio , de conformidad -

con el numeral 30.- de la Ley 48 de 1.968 , se compondrá de tres (3) miembros designados así : " uno por la empresa, otro por el - sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores . o en defecto de éstos por los trabajadores en Asamblea General , y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros . En caso de que los árbitros no se pongan de acuerdo para elegir al tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos (2) años con - doscientos ciudadanos (200) colombianos , residentes en los distintos departamentos del país , que sean abogados titulados , especialistas en Derecho Laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad ".-

Para el nombramiento de árbitros debe tenerse en cuenta - el artículo 463 del C. S. del T. , donde se establece la imposibilidad de ser miembros de tribunales de Arbitramento individuo condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados .-

COMENTARIOS

En los conflictos colectivos económicos o de intereses ,hay- que distinguir entre actividades consideradas de servicios públi- cos y las que no revisten ese carácter . En las primeras se en - cuentra prohibida la huelga por mandato de la constitución , se - gún lo dispone el artículo 18, su contenido es el siguiente: "Se- garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos.- La ley reglamentará su ejercicio".

Como se observa, la huelga se tiene como un derecho , pero - este derecho no es absoluto , ya que existe una serie de limita - ciones ; no se puede realizar ésta en los servicios públicos , en caso de ocurrir, se pueden sancionar sin problemas algunos a - quienes hallan dado lugar a ella , ésta más que ilegal o ilícita, es también antijurídica, por cuanto está atentando contra una nor - ma prohibitiva de derecho constitucional.

La limitación del derecho de huelga , en la prohibición de- ésta , para los trabajadores y empleados del servicio público , - tiene su razón de ser, porque el Estado no puede permitir que se atente contra las estructuras mismas de él y , además, tiene como fundamento jurídico y social que , el interés de la colectividad prima sobre el particular . Las mismas razones y el mismo funda - mento se hacen extensivos en cuando a funcionarios públicos se-

refiere. Existen también limitaciones en cuanto a forma en que se debe desarrollar los conflictos colectivos del trabajo, existen procedimientos previos al decretamiento de huelga, con el fin de encauzar estos conflictos en forma pacífica y ordenada. Si no se hace así la huelga puede decretarse en ilegal. En cuanto a la forma de constituirse un tribunal de arbitramento en los conflictos colectivos de carácter público o de servicio público basta que el Ministerio del ramo tenga informe de que dicho conflicto no ha podido resolverse mediante arreglo directo o conciliación para disponer de convocatoria de un tribunal especial de arbitramento .-

El órgano de información en estos caso es el inspector del trabajo o en su defecto el Alcalde Municipal respectivo. En las actividades que no son consideradas de servicio público, se puede presentar el arbitraje en los siguientes casos:

Por opción de los trabajadores, cuando así lo soliciten, para que sus diferendos sean resuelto por un tribunal obligatorio - Por mandato del Presidente de la República, cuando la huelga por su naturaleza o por su magnitud afecte los intereses de la economía nacional. Pero esta decisión la toma el Presidente con el concepto previo y favorable de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia .-

Por solicitud de los trabajadores y por orden del Ministerio del Trabajo, cuando una huelga se prolongue por más de ..

30 días sin que las partes encuentren fórmulas de solución al - conflicto que dió origen al cese de actividades y por acuerdo - entre las partes.

C A P I T U L O VII

PROCEDIMIENTO ARBITRAL - EFECTO JURIDICO Y VIGENCIA DE LOS FA - LLOS .

A) - Los tribunales de arbitramento no pueden deli - berar sin la asistencia plena de sus miembros, y entre sus fun - ciones, tienen la facultad de solicitar a las partes o de sus - representantes todas las informaciones y datos que estimen con - venientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones ocula - res, interrogar a las partes y recibir declaraciones .

En los conflictos económicos o de intereses , el fa - llo de árbitros busca hallar unacomposición que consulte racio - nalmente y en forma justiciera los intereses opuestos, esto es, se resuelve en equidad. Nose aplican normas jurídicas preexis - tentes, pues no se trata de cuestiones legales específicas, con fundamento en el derecho material. Los árbitros formulan las nue - vas condiciones de trabajo, limitadas a la materia que se ha - tratado por las partes . (214).-

Las facultades del árbitro dependen de la naturaleza del conflicto : si es de índole económica , aquellas son las propias del arbitrador o amigable componedor, semejantes a las del conciliador ; si es de tipo jurídico , las facultades del árbitro son las que corresponde normalmente al juez ordinario. Si el conflicto es mixto, el juez particular será un árbitro arbitrador. La ley positiva no separa las dos modalidades del arbitraje como si lo hace la doctrina . El arbitrador sustituye a las partes en la formación del contrato que ellas no pudieren concluir ; el árbitro hace, no lo que las partes pudieren o no quisieron realizar, sino lo que la ley manda que haga . El fallo del arbitrador es constitutivo, y de declaración el que pronuncia el árbitro, es decir de derecho, como la del juez ordinario (215).-

El tribunal proferirá el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde su integración . Las partes podrán ampliar ese plazo. Sobre este término dejó la Corte : "Los árbitros, una vez que aceptan y toman posesión de sus cargos , deben entrar en ejercicio de las funciones que les competen . Pero como para este último acto implica deliberación sobre las cuestiones materia del conflicto , se requiere asistencia plena de los árbitros , solo desde cuando él se realiza caba contar el término para fallar ".-

"Dicho en otras palabras, no basta que los árbitros acepten y toman posesión de sus cargos para que se entienda integrado el tribunal de arbitramento , sino que es preciso que-

éste se instale, mediante la reunión de la totalidad de sus miembros, con el fin de iniciar y adelantar el estudio de aquellos puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo y de conciliación. Cosa distinta es que los árbitros no observen el plazo de dos (2) días que señala el numeral 4 del artículo 10. del Decreto Extraordinario 525 de 1.956 , para " aceptar, tomar posesión y entrar en funciones ". Si ello ocurre , el Ministerio del Trabajo puede considerarlos renuentes y proceder a reemplazarlos . Pero si esa entidad no lo hace , porque halla justificada la demora o por cualquier otro motivo , será forzoso tomar la fecha de instalación como punto de partida del término para fallar ". (216) .-

En otra ocasión , refiriéndose el artículo 459, la Corte dijo que como el Tribunal de Arbitramento Obligatorio se constituye por mandato insustituible de la Ley mediante una resolución ministerial no puede desconocerse al Ministerio del ramo la facultad de conceder prórroga del término para la expedición del laudo. En el arbitramento obligatorio las partes pueden prorrogar el término que señala la ley para su expedición, según lo dispone la frase final del artículo 459 pero son que únicamente en dichas partes repose esa facultad, con carácter exclusivo ; pues esto no conviene a la naturaleza del conflicto ni coincide como lo expresa literalmente la citada frase . (217) .

El Artículo 458 del C. S. T. dice : " Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional , por las leyes o por normas convencionales " . Esta disposición no se puede aplicar literalmente porque pugna con otras disposiciones posteriores del C. S. del T. . Sería un absurdo que un laudo arbitral no pudiera modificar ni las convenciones colectivas ni los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a su pronunciamiento . Pero como tal interpretación pugna abiertamente con la naturaleza del conflicto de intereses que trata , por esencia , sobre la modificación de las condiciones de trabajo preexistentes y con otras disposiciones del mismo código , como el artículo 461 que le dá al fallo el carácter de convención colectiva y el 467 , que instituye la convención colectiva . " para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia " , es inaceptable , dice la Corte Suprema de Justicia , en cuanto a los derechos meramente convencionales . No ocurre lo mismo en lo que respecta a los derechos o facultades de las partes , reconocidos por la constitución y leyes .

El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita . (218).-

B) - El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. (219). El fallo, laudo o sentencia arbitral es de equidad y consiste en atender a las peticiones de mejoramiento laboral según la justicia de las mismas condiciones económicas de la empresa. Las decisiones en equidad son muy diferentes a las decisiones en derecho . La Corte ha dicho : " Al afirmarse que los fallos en los conflictos de naturaleza económica se prefieren en equidad se está atendiendo tal principio en su verdadero sentido, es decir , de justicia natural . de equilibrio , de armonía , de los intereses de las partes en conflicto , pues de otra manera se caería en la arbitrariedad, en la injusticia . Por eso los elementos de estudio que se le presentan a los árbitros para decidir en equidad , deben ser analizados con detenimiento , buen juicio y responsabilidad , midiendo las consecuencias que puedan derivarse del fallo, para no quebrantar aquel sano principio " (220).-

El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo .-(221) . Según la Corte no aparece incorrecto darle la forma de una convención colectiva en la parte resolutive , pues se ajusta a derecho , por cuanto , como lo expresa la disposición legal , el laudo arbitral asume el carácter de convención colec -

tiva respecto de las condiciones laborales decididas .

C) - La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años (2), y , durante el tiempo de su vigencia , no puede haber suspensión colectiva del trabajo) 222).-

" Debe distinguirse , afirma Camacho Henriquez, entre la naturaleza del laudo arbitral proferido para resolver un conflicto colectivo de carácter económico , como el que ahora estudiamos , del laudo arbitral proferido en conflicto jurídico , sea individual o colectivo . El primero tiene de la sentencia al aspecto formal , pero carece del carácter declarativo del derecho-preexistente . Se trata de un acto creativo de derecho y por lo tanto , tiene la naturaleza de una verdadera fuente jurídica . Sólo se guía en su pronunciamiento por normas procesales , pero en el fondo crea derecho , ya en sentido absoluto , cuando no existía , o en sentido relativo , cuando lo modifica . Debe pronunciarse con base en la realidad social y económica no sólo de la empresa donde se ha planteado el conflicto , sino la de región y el país entero . Implica una clara manifestación del intervencionismo del Estado en estas importantísimas cuestiones y sustituye con mayor eficiencia , la función del legislador ordinario , incapacitado para resolver problemas particulares . La función jurídica , social y económica del laudo arbitral que resuelve un conflicto -

colectivo económico es verdaderamente trascendental " .

" El otro tipo de laudo , o sea 'el pronunciamiento pa
ra resolver un conflicto jurídico, no difiere en su fondo ni en
su forma de las sentencia jurisdiccional común , pues se limita-
a declarar, previa su interpretación y alcance y la demostración
de su aplicabilidad al caso de autos , el derecho preexistente "
(225) .-

C O M E N T A R I O S

Es condición indispensable, que la decisión que tome un tribunal de arbitramento se haga con la asistencia plena de sus miembros , lo mismo se requiere para deliberar , tienen los miembros del tribunal la facultad de solicitar a las partes o a sus representantes todas las informaciones y datos que a su juicio estimen indispensables para tomar su decisión , decisión que debe ser equitativa o conforme a las partes , también pueden realizar inspecciones oculares , interrogar a las partes . etc.

Todo lo anterior tiene preponderancia en las situaciones jurídicas de categoría pertenecientes a la clase trabajadora , en presencia de conflictos económicos o de intereses. En estos casos el fallo como dije antes " El fallo es de equidad " pues en esta clase de situaciones no se aplican a las controversias reglas jurídicas preexistentes , pues no se trata de cuestiones legales específicas , con fundamento en el derecho material . Los Arbitros formulan , por vía general , nuevas condiciones de trabajo , limitadas a la materia que se ha tratado por las partes , sobre las bases contenidas en petitum respectivo.

La doctrina permite deslindar con toda claridad la posición del árbitro de la del arbitrador . Juzga éste el hecho - lestitigioso según su conciencia ; aquel de conformidad con la ley. El arbitrador sustituye a las partes en la formación del contrato que ellas no pudieron concluir ; el árbitro hace no lo que las partes no pudieron o no quisieron realizar , sino lo que la ley le manda que haga . El fallo del arbitrador es constitutivo y de declaración el que pronuncia el árbitro , pues su función , como la del juez ordinario , es decir el derecho .

El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, la vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años y durante este lapso no puede haber suspensión colectiva del trabajo .-

C A P I T U L O V I I I

- RECURSO DE HOMOLOGACION -

Contra la sentencia arbitral en los conflictos jurídicos se puede presentar el recurso extraordinario de homologación parante la Sala Laboral del Tribunal Superior del respectivo Distrito Recurso que deberá interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres (3) días siguientes^a la notificación del laudo , - y si asi sucede el proceso se enviará original al Tribunal Seccional respectivo , dentro de los dos días siguientes (224).-

La procedencia del recurso de homologación corresponde ea calificarla a todo el tribunal de arbitramento , por medio del auto respectivo de todos sus miembros y no, solo del Presidente, como sucede en la concesión o en la denegación de los recursos judiciales. (225).-

En los conflictos jurídicos el recurso de homologación - tiene como objetivo controlar si el laudo se ajusta a los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria y no afecta derechos o facultades reconocidas por la constitución, por la leyes o por - normas convencionales a cualquiera de las partes. Si el fallo se a justa a tales términos y no afecta derechos de las partes, el Tribunal Seccional lo homologará, En caso contrario lo anulará y dictará la providencia que lo reemplace. Contra estas decisiones no habrá ningun recurso . (226).-

El recurso de homologación deberá ser interpuesto por per

sona hábil para ello, o sea, por la persona que tenga la facultad correspondiente. Este recurso debe hacerse ante el Tribunal que dictó el fallo contra el cual se dirige el recurso, pero esto no es obstáculo para que no pueda presentarse ante otras autoridades, para evitar los perjuicios que provocaría la desintegración de un tribunal de arbitramento. No es, pues, absolutamente necesario que el tribunal de arbitramento conceda el recurso. El recurso interpuesto ante otra autoridad diferente al tribunal de arbitramento, deberá presentarse dentro del término legal; y es claro que si se demuestra la imposibilidad de presentar la solicitud ante una autoridad, ha de admitirse la presentación ante otra sin que se entienda prórroga de tiempo, ya que los términos para interponer recursos son improrrogables (227).-

Según el art. 141 del C. P. L.; art. 2o. de la ley 16- de 1.968, la Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Distrito conocerán del recurso de homologación contra los laudos arbitrales en los siguientes casos: en conflictos jurídicos y en las que se dicten " para el sector privado " conforme los arts. 31 y 34, literal b) del Decreto Ley 2351 y el Decreto Ley 939 de 1966. La Sala Laboral de la Corte Suprema conoce del recurso de homologación contra los laudos pronunciados en tribunales de arbitramento obligatorio, en actividades de servicio público (228).-

Según el art. 458 del C.S.T. el fallo arbitral colectivo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas en la Constitución Nacional, por las leyes ó por normas convencionales vigentes, como se dispone en el art. 142 del C.P.L. para el laudo en conflictos jurídicos. Para estas clases de conflictos, o sea los jurídicos, se justifica ya que los árbitros resuelven en derecho de conformidad con las normas jurídicas vigentes. En caso contrario otro tribunal, mediante recurso de homologación, anulará la parte del fallo arbitral que viole normas en cuenta consagren derechos o facultades para las partes, trátense de disposiciones constitucionales, legales, convencionales, pacto colectivo o contrato individual.

Pero, en cuanto laudos que definen conflictos colectivos económicos, no se debe aplicar las disposiciones anteriores, ya que es de la naturaleza de dichos conflictos modificar el de recho a crear otros nuevos; sería establecer límites a la facultad creativa de los árbitros en favor de las partes, precisamente por cuanto en el conflicto colectivo económico se aspira a modificar el derecho vigente en el momento de iniciarse el conflicto. En estos conflictos el fallo no es declarativo sino constitutivo de derecho. Estas razones hacen imposible aplicar el art. 458 del C.S. del T. a las sentencias que dirimen conflictos de naturaleza económica. En estas clases de fallo los árbitros ejercen una juris

dicción de equidad y no de derecho, sobre previo examen de la realidad social y económica que afrontan las partes (229,).-

El art. 142 del C. P. L. en cuanto a las restricciones de los árbitros rige para el laudo que define el conflicto jurídico emanado del compromiso o de la cláusula compromisoria. El artículo 143 del mismo estatuto establece control judicial para el conflicto colectivo económico . Esta disposición manifiesta que contra el laudo que prefiere un tribunal especial de arbitramento , dentro de los tres (3) días siguientes al de su notificación , podrá solicitarse el recurso de homologación por una de las partes o de ambas,.El Tribunal, dentro del término de cinco (5) días, verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible. Confiriendo fuerza de sentencia, si el tribunal de Arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se convocó, o lo anulará en caso contrario. Si el tribunal hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria , devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente , la homologación de lo ya decidido.-

La Corte Suprema de justicia ha dicho: " En materia de conflictos de carácter puramente económico la competencia y capacidad decisoria de los árbitros no tienen más limites que el -

cuantitativo que señalen en el pliego des trabajadores. Su fa -
 llo en este aspecto es de pura equidad y para buscarla tiene a
 bierto todo el campo de la situación económica de las partes .-
 De ahí que estén facultados para buscar soluciones que aún cu
 ndo no se encuentren expresamente doterminadas en el pliego de-
 petitivo pueden ser, sin embargo , un aceptable sustituto de las
 mismas..... " "Los arbitradores son competentes para conocer-
 y decidir tanto los conflictos estrictamente económicos, como al
 gunos de carácter jurídico. Cuando obran dentro del primer aspec
 to , el tribunal que revisa el fallo por la vía de homologación-
 tiene una competencia limitada que se reduce a confrontar la de-
 cisión tomada con la cuantía de lo pedido.

Quando actúan dentro del segundo aspecto , el tirbu -
 nal revisor goza de una competencia más amplia pues asume el ca-
 rácter de superior jerárquico . (230).

No existe un trámite especial para la presentación de-
 los alegatos de las partes, como se ha establecido la deserción
 del recurso . La Corte está obligada a examinar los fallos ar -
 bitrales por vía de homologación. (231).-

Si es declarado inexecutable el laudo por extemporáneo,
 el Ministerio del Trabajo puede pedir al mismo Tribunal de Ar -
 bitramento que expida uno nuevo. La función arbitral no cesa auto
 máticamente en la expedición del laudo.El Ministerio del Traba-

jo tiene facultad para cumplir el plazo a los árbitros y para enviar el negocio al mismo Tribunal y no necesariamente a uno de composición diferente , cuando la invalidez del laudo haya -
tenido como fundamento expedición extemporánea (232).-

COMENTARIO

El fallo que dictare un tribunal de arbitramento, debe notificarse personalmente a las partes, el cual hace tránsito a causa juzgada y sólo será susceptible de un recurso extraordinario llamado de homologación , este recurso se interpone ante el respectivo tribunal seccional del trabajo. El anterior recurso debe interponerse por cualquiera de las partes de los tres (3) días siguientes a la notificación del fallo, y si esto así sucede, el proceso debe enviarse, su original al tribunal seccional respectivo, dentro de los dos días siguientes.

Este recurso de homologación, tiene como finalidad principal que las decisiones de los árbitros sean revisadas cuando - por cualquier motivo no se amolden a las pretensiones de las partes, a cláusula compromisoria o a los términos del compromi-

so y además para que dicho fallo no viole o afecte derechos adquiridos o reconocidos por la constitución y por las leyes.

DE LA HUELGA

Su evolución.

Entre los distintos conflictos que se presentan en el marco de las relaciones de trabajo y, entre los conflictos colectivos laborales especialmente, encontramos diferentes modalidades como la huelga, conflicto colectivo por excelencia ; el paro realizado por los patronos, que se encuentra prohibido en nuestra legislación, y otros medios de presión como el sabotao, el trabajo a reglamento, el trabajo de brazos caídos, etc.

La huelga es el principal conflicto que se presenta en las relaciones colectivas de trabajo. Antes de énttrar a examinar e las características de este fenómeno social, su naturaleza jurídica vamos a tratar de la evolución que ella ha experimentado en las diferentes etapas, a partir de la revolución francesa hasta nuestros días, aceptando de antemano que la huelga nació en el liberalismo industrial con el desarrollo financiero del mismo sistema .-

En una época fué considerada la huelga como una infracción d violación de las normas positivas vigentes por el sistema triunfante del momento . El sistema liberal individualista, con el triunfo de la revolución francesa , terminó con las corporaciones que existían en la Edad Media ; una de las finalidades de este sistema , según su filosofía , era la de incrementar las libertades individuales, pero en forma absoluta ; se prohibieron las Corporaciones , los grupos de persona, se negaron las personerías jurídicas de asociaciones y agremiaciones proque la filosofía no podía concebir que frente a los individuos , particularmente considerados, se opusieron grupos o asociaciones sociales.

Si fueron prohibidas las asociaciones profesionales, - corporaciones, etc. necesariamente con mayor razón quedaban prohibidas las huelgas porque aténtaban contra la libertad de un determinado gremio o de una determinada clase como fué la burguesía; fué considerada la huelga, pues, como medida ilícita y elevada a la categoría de delito.-

En Francia se legisló sobre este fenómeno social prohibiendo las asociaciones y, consecuentiamente la huelga, por medio del Edicto Turgot.

Posteriormente a este Edicto, en 1971, se promulgó la Ley Chapelier que lleva el nombre del diputado que la presentó en

el Congreso, siendo todavía más drástica que la anterior. La huelga es de tal magnitud considerada atentatoria contra la libertad que en el Código de Napoleón de 1.810 se consagró como un verdadero delito y había pena de prisión para los trabajadores que entraban a ella. Esta es la primera etapa de la huelga : La huelga como delito .-

Pero el fenómeno social era tan protuberante que por mucho que el Estado legislara prohibiéndola no se podía exterminar, porque era un hecho social.-

El Estado, como individualista que era, practicaba la filosofía del " dejar hacer, dejar pasar ", pero no lo quedó otra alternativa que derogar las normas que la consideraba como delito para consagrarla como un simple hecho , pero sin que el Estado interviniera ; ésta es la segunda época de la huelga ; la época de la tolerancia , en que el Estado la acepta indiferentemente , pero es un hecho que más bien trae consecuencias negativas que positivas para los trabajadores. Para el trabajador estas consecuencias son desfavorables ya que el patrono lo despedía una vez entraba en huelga , pues como se dijo . el Estado era indiferente y, por lo tanto, no garantizaba ese derecho. Ante estas circunstancias, la huelga se iba incrementando más y vinieron entonces las huelgas de solidaridad consistentes en que cuando un trabajador, era despedido por un patrono, los trabajadores de otras em -

presas se declaraban solidarios con el trabajador despedido trayendo serias conmociones sociales, perjuicio en los servicios públicos y atentado contra todo el orden jurídico existente; el Estado, ante esta situación de cosas, tuvo que influir apareciendo entonces la primera intervención del mismo para encauzar las huelgas por procedimientos legales; ya no le prohíbe, la considera como un derecho, pero de carácter individual. Berguer es el primero de quien se tiene noticia que sostiene que la huelga es un derecho, razonando que así como el trabajador tiene el derecho de trabajar, o no trabajar, cuando se considera individualmente, así también cuando varios trabajadores se agrupan tienen el mismo derecho de trabajar o no trabajar. Es la etapa en que se considera la huelga como un derecho individual y, en esa forma, está consagrada en nuestra Constitución Nacional, cuando se dice que se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos.-

Encontramos un cuarto período : La huelga como derecho colectivo; está contemplada en la constitución mexicana. La huelga es un derecho colectivo de los trabajadores en grupo porque defienden el interés de una determinada categoría, porque no están alegando un derecho particular sino de carácter colectivo.

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

Sobre la naturaleza jurídica de la huelga existen diferentes criterios todos muy respetables. Es la huelga un hecho o un derecho colectivo, o in derecho individual o un acto ilegitimo o antijurídico? Existen, como se dijo anteriormente,, diferentes teorías que vamos a condensar seguidamente :

1o.)- LA HUELGA COMO HECHO, CON PROYECCIONES JURIDICAS.

Este teoría sostiene que no es la huelga ni un delito, sino un simple hecho o una simple forma de hacer afectivo otro derecho indiscutible que es el derecho de trabajar y que conlleva al de no trabajar; es un hecho con determinadas proyecciones jurídicas , con consecuencias económicas y sociales , siendo éstas las que el legislador contempla y orienta dentro de las normas positivas. De Ferrari, profesor uruguayo y sostenedor principal de esta teoría, afirma que la huelga es el ejercicio concertado del derecho de no trabajar, un modo particular de ejercerlo. El mencionado autor manifiesta que el reconocimiento de la huelga como derecho se ha debido a un error igual a el en que se incurrió declarándola como delito, pues habría bastado la simple derogación de la legislación represiva, ya que la huelga ni era un derecho como se suponía, ni podría ser considerada, teniendo en cuenta su naturaleza, como un delito. Admitir o supri-

mir la huelga como hecho puede responder a una necesidad momentánea; pero admitir o suprimir en términos generales el derecho de huelga carece de sentido en todos los casos. Para el mencionado autor la huelga que se basa en la libertad de trabajo es, sin embargo, un modo de ejercer presión para dar efectividad a derechos cuyos titulares no podrían ejercerlos eficazmente de otra manera. La huelga, continúa el autor De Ferrari, no es un derecho, sino la creación de una condición indispensable para ejercer derechos sin los cuales el hombre o ciertos grupos de hombres, quedarían prácticamente excluidos, como tales, de la tutela jurídica y de la vida social. (11) .-

2o.) - LA HUELGA COMO ACTO ANTIJURIDICO.

La abstención de trabajar constituye un hecho negativo en tanto que las libertades se califican como hechos positivos, como son la libertad de opinión, la expresión del pensamiento, la fijación del domicilio, la de reunión, la de trabajar. Cuando las legislaciones declaran la huelga como un derecho parece que le dan un contenido negativo a la suspensión del trabajo. Esta teoría compara la huelga con la guerra y, para negar el derecho a ella, se aduce que la tolerancia de la violencia conspira contra el prestigio del poder estatal y compromete la paz pública. Según Carnelutti, la aceptación del derecho de huelga implica la tolerancia del derecho de guerra dentro del respec

tivo Estado y, por consiguiente, la imperfección de su organización jurídica. En consecuencia, aparece en el ordenamiento jurídico una laguna que corresponde a una renuncia del Estado a cumplir su tarea de componedor de conflictos y de instaurador de la paz .-

Por otra parte, el Profesor brasilero Cesarino Junior califica el supuesto derecho de huelga de ilógico , porque " la evolución de la humanidad se caracteriza principalmente, en el aspecto jurídico, por la sustitución de la defensa privada , por la protección de la autoridad pública..... Así , la defensa privada se limita a muy pocas excepciones : la legítima defensa y el derecho de retención; sin embargo , la huelga y el lock-cut, en último análisis , no son más que casos de defensa privada , evidentemente más graves , porque no se trata de actitudes individuales, sino colectivas . En consecuencia puede comprenderse la existencia del derecho de huelga y del lock-ut solamente en los países cuya legislación no ofrece a los empleados y a los empleadores medios pacíficos para resolver los conflictos de trabajo de naturaleza económica.-

Gallart Folch, citado por Cabanellas , sostiene con un criterio realista " que las leyes de la guerra, como las leyes -

sociales sobre huelgas y lock-outs , tienen por finalidad limitar la violencia de esas luchas , no prescribiendo en absoluto todas la manifestaciones de las mismas, sino aquellas que revelan mayor importancia o producen mayor estrago No se puede legítimamente pedir, ni a los Estados , ni a los grupos sociales organizados, que renuncien, sin condición ni reserva , a la guerra o a la huelga, en tanto no se les asegure la defensa de sus derechos con garantías jurídicas satisfactorias. Pero en uno y otro caso , si estas garantías jurídicas se logran , no hay razón para que subsisten los llamados derechos de la guerra y derecho a la huelga y , al lock-out, que constituyen verdaderamente el derecho de lo antijurídico ".

3o.) - LA HUELGA COMO DERECHO INDIVIDUAL.

Es la tesis que han venido aceptando casi todas las legislaciones actuales , entre ellas la colombiana. Esta tesis sostiene que la huelga es un verdadero derecho , aduciendo que , todo individuo puede abstenerse de algo que no está impuesto como obligación ; todo trabajador posee el derecho de no trabajar , al menos en relación con cierta persona . La obligación de trabajar , impuesta incluso en muchos casos por el orden constitucional , no se extiende a que deba hacerlo con determinado patrono ; está reducida a una obligación que no tiene a disminuir la actividad personal de un trabajador por ser

de carácter general, y no concreta a una específica actitud en el campo laboral.

La obligación de trabajar, como resultado de una obligación, surgida por la existencia de un contrato de trabajo es de hacer, y en ningun momento puede ser motivo de presión, esto es, de ejecución forzosa. La negativa del trabajador de prestar servicios con determinado patrono no puede ser, segun esta doctrina, superada sin el consentimiento del mismo trabajador, ya sea en forma individual o colectiva, dicha abstención al trabajo,

La huelga ha conseguido en la mayoría de los países, orientadas por sistemas democráticos, su reconocimiento jurídico y hasta su elevación constitucional por la fuerza de los hechos. Pero "esa realidad no agota el problema doctrinal sobre su naturaleza y legalidad, que puede conducir a limitaciones estrictas y hasta a fundamentales revisiones".-

4o.) - LA HUELGA COMO ABSTENCION DEL TRABAJO.

Esta Tesis niega la calidad del derecho de huelga. Tiene como razonamiento jurídico, que, es cierto que el trabajador posee la libertad de trabajar o no trabajar con determinado patrono antes de celebrarse el contrato ; pero, una vez realizado esté, el trabajador adquiere la obligación de tra-

bajar y cumplir con las demás cláusulas estipuladas. Realizado el contrato de trabajo el trabajador carece de la libertad de no trabajar, por cuanto voluntariamente así lo aceptó. Si no tiene esa libertad y de hecho no trabaja, incurre en una causal justa de despido por parte del patrono. Si es un acto ilegal del trabajador no laborar, como se va a convertir en derecho cuando no trabaja en grupo ? Porque cuando un trabajador individualmente no trabaja es causa legal de despido y porqué no lo va a ser cuando lo hace en forma colectiva , convirtiéndose su actitud en derecho ?.

Con la huelga, el trabajador atenta contra la obligación contraída de prestar servicios a su patrono y, al mismo tiempo , pretende mantener subsistente el vínculo contractual sin cumplir con las obligaciones originadas del mencionado vínculo. Este es uno de los casos más interesantes que se presentan en torno a las consecuencias que la huelga tiene en relación con el contrato de trabajo . En resumen , se produce el problema jurídico de incumplimiento del contrato y se niegan los efectos que ese incumplimiento debe producir en relación a la subsistencia del mencionado contrato.

5o.)- LA HUELGA COMO DERECHO COLECTIVO.

El trabajo debe concebirse como una manifiesta -

ción de la libertad individual ; pero, al mismo tiempo, como una obligación social. No se puede confundir el hecho de un trabajador que se abstiene de laborar con la manifestación de una colectividad, o sea de un grupo de individuos. Por esta razón Un - sain afirma que la huelga es algo más, mucho más que el derecho individual y aislado de no trabajar; ya que su concepto es el de un cesación simultánea, colectivamente concertada, con fines de ejercer presión, generalmente de índole económica, para modificar las condiciones establecidas en el contrario. La calificación de ilegal e ilícita que puede acompañar a ciertas huelgas, está demostrando que no es un derecho absoluto.-

La huelga no puede llevarse a cabo sino cuando existe un concierto de voluntades, un determinado número de trabajadores que se unen con el fin de ejercitar presión sobre los patrones. Este es el motivo por el cual no puede concebirse la huelga como derecho individual sino , por el contrario, como un derecho colectivo por necesitar de un conjunto de negativas al trabajo en forma simultánea; la huelga no se configura con una suma de ausencia escalonada, por lo cual aparece como un acto de una "colectividad". Una gran parte de la doctrina, pues, acepta la huelga como actividad lícita, por tratarse de un derecho colectivo, que constituye, algo así como un derecho natural del hombre en el campo de trabajo; como el derecho de la asistencia a la -

opresión en el término político y social.

6o.)- LA HUELGA COMO FUNDAMENTO SOCIAL.

v Al cambiar la concepción de la sociedad y aceptar se que en su seno no solo actúan los individuos, sino también los grupos, se reciben o aceptan los intereses colectivos con la misma realidad social que los individuales y con el mismo respeto por parte del orden jurídico . Por tanto , si el derecho protege los intereses de los empresarios, debe amparar igualmente los intereses de las colectividades obreras . La empresa , según la concepción moderna , no es un deudo del patrono , sino un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción , capital y trabajo , teniendo cada uno de dichos factores un rango y un derecho en , o sobre la empresa ; el Capital tiene derecho a un rendimiento razonable y el Trabajo a vivir honestamente de los salarios que percibe . La justicia ordena que todos los hombres sean tratados como iguales y como personas , por lo que el orden jurídico de una empresa tiene que provenir de la conformidad de la mayoría de las personas que la integran, esto es, de las mayorías obreras y del empresario y cuando falta el acuerdo , la suspensión de actividades aparece como una solución natural . en tanto se encuentre un orden nuevo y justo.-

La huelga permite que el derecho positivo de cada co -

minidad y de cada época, formule las bases convenientes para encauzar ese hecho y atribuirle los efectos jurídicos que corresponden dentro de las coneciones determinadas por el criterio que se tenga de la misión que el poder público debe desarrollar . Se logra así una estructura sociológica de la huelga , dada en ciertos tipos de organizaciones que responden a una determinada sociedad que es homogénea, en cuanto a los trabajadores . " No se trata de un fenómeno jurídico ni laboral, sino de un toque de clases , de antagonismos, de masas que exigen su participación en la vida activa y solicitan un lugar de relieve o preponderancia de ésta. Por la huelga se materializa una rebelión de las masas que Ortega y Gasset, analizó en época ya lejana " .

7o.)- LA HUELGA COMO DERECHO DEL MAS FUERTE.

La huelga es siempre, el resultado de la fuerza . Se triunfa por tener mayor resistencia y por disponer de medios o instrumentos más poderosos . El Estado , ante la situación de confusión y guerra entre patronos y trabajadores , permanece atento a que no se desborden los cauces determinados previamente , siendo su función pasiva , convirtiéndose en beligerante cuando la pelea no es limpia , lo que vale decir , que su intervención únicamente es posible cuando se violan las reglas de fuego.

C O N C L U S I O N E S

Para llegar a una conclusión acerca de los procedimientos actuales para resolver conflictos colectivos del trabajo hay que - empezar diciendo que los conflictos tienen su origen en un contrato de trabajo, ya que en virtud de él , es cuando nace una relación del trabajador con respecto al patrono y viceversa. Por eso en la - antigüedad no se puede decir que existieron conflictos de trabajo, - porque en esa época no existían contrato individual del trabajo ni - había verdadera libertad entre contratantes. Las hechas en los tiempos antiguos configuraban definidas diferencias sociales que crearon pugnas entre diversas clases , pero sin el contenido ideológico ni el carácter de los sujetos que participan en dichas luchas, ni el más remoto parentesco con los conflictos que en el siglo XIX - se originan con la aparición del maquinismo y la concentración industrial.-

Los conflictos de trabajo, como recurso de los trabajadores para obtener la reivindicación de ciertos derechos, o para lograr determinados beneficios de carácter social; se patentizan en los tiempos actuales como expresión de una solidaridad de clase que une, a quienes se encuentran sujetos por un mismo vínculo jurídico; situación ésta que se desconocía en las luchas sociales de los tiempos clásicos del imperio Romano.

En realidad, los conflictos de trabajo nacen con el sistema liberal, con la industria, cuando los obreros dan nacimiento a las asociaciones profesionales, o sea, cuando los trabajadores se ha -

76

cen justicia por su propia mano, porque encuentran un Estado que no les resuelve sus problemas, como es el Estado Gendarme del "dejar hacer, dejar pasar". Esa indiferencia o incapacidad dió origen a que los obreros tuvieron que organizarse y buscar soluciones de fuerza de presión, para mejorar sus condiciones de trabajo. De todos estos conflictos nace el Derecho Laboral, con independencia del Derecho Civil.-

Por conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un parb enmasa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre cierta empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de sus empleados. En este sentido amplio, el concepto se extiende incluso a los fenómenos económicos.

En sentido restringido, la expresión se reserva para los conflictos de carácter colectivo que perturban la paz social. No son únicamente los directamente interesados quienes sufren las consecuencias, por su trascendencia y por su repercusión sociológica, pueden afectar a la seguridad pública y al interés general. En base de todo lo anterior la ley busca los medios para solucionar estos conflictos, y ha creado los procedimientos previos a la huelga, procedimientos que tienen como finalidad buscar la solución pacífica entre las partes; es así como existe el llamado arreglo directo, con un pliego de peticiones, presentado por un sindicato o sindicatos o por trabajadores no sindicalizados, se

inicia el conflicto colectivo por existir en nuestra legislación la más absoluta libertad de asociación, presentado el pliego de peticiones por los delegados del sindicato o por los trabajadores según el caso, la ley obliga a el patrono o a su representante a recibirlos dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, a la presentación del pliego de peticiones para dar comienzo a las conversaciones. Como se observa con el arreglo directo se busca evitar que el conflicto llegue a tener graves consecuencias, es decir que degenerare en una huelga, si durante este período del arreglo directo no se llegare a ningún acuerdo a solo se llegare a él en parte acerca de los puntos que contiene el pliego de peticiones , existe otro medio que busca las mismos fines que el arreglo directo , cuál es ? la conciliación. Durante esta etapa se someten las peticiones , sobre las cuales no hubo arreglo directo, a juicio de un conciliador que se nombrará de común acuerdo por las dos partes o de sendos conciliadores designados por ella. Agotadas las etapas de arreglo directo y la de la conciliación sin que se hubiere logrado un acuerdo del conflicto, - los trabajadores pueden optar por la declaratoria de la huelga - o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio. - Ese tribunal de arbitramento tiene la misma finalidad que el arreglo directo y la conciliación , buscar soluciones a los -

diferendos de las partes y evitar la suspensión laboral a lo que en lo mismo que los trabajadores no declaren en "Huelga" y es que la huelga no produce, sino efectos positivos, por eso ha sido duramente criticada y algunos autores consideran que no debe tenerse como un derecho. Sin embargo a un modo de ver, mediante la presión que los trabajadores hacen con la huelga es la única manera de que los trabajadores no sean explotados por sus patronos, es un medio de defensa.

B I B L I O G R A F I A

Cabanellas Guillermo .	Derecho de los Conflictos Laborales
Pérez Botija Eugenio .	Curso de Derecho del Trabajo
Rodriguez Pla.	Los conflictos del Trabajo
Carnelutti Francisco .	La Huelga
Caldera Rafael .	Derecho del Trabajo
Camacho Guillermo .	Derecho Colectivo del Trabajo
	Código Sustantivo del Trabajo
	Código Procesal del Trabajo
Guerrero F. Guillermo.	De la Huelga.